

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan dari analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian variabel secara parsial antara variabel motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai t sebesar 2,941 dengan nilai signifikan sebesar 0,005 dengan hasil tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi kerja islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.
2. Dari hasil pengujian variabel secara parsial antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai t sebesar 664 dengan nilai signifikan sebesar 0,509 dengan hasil tersebut membuktikan bahwa variabel kecerdasan emosional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.
3. Dari hasil pengujian variabel secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai t sebesar 8,380 dengan nilai signifikan 0,000. Dengan hasil tersebut membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.
4. Dari hasil pengujian secara simultan (uji F) antara variabel motivasi kerja islam dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dimana diketahui bahwa nilai F 31,431 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan nilai tersebut telah membuktikan bahwa motivasi kerja islam, kecerdasan emosional dan lingkungan

kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.

B. SARAN

Dari hasil pembahasan sebelumnya, penulis ingin memberikan saran dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak manager lebih menanamkan sikap motivasi kerja islam yang baik kepada karyawan atau bawahannya guna untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dari sebelumnya.
2. Dalam peningkatan kinerja karyawan, kecerdasan emosional perlu ditingkatkan dalam segi sikap dan motivasi guna menjaga efektifitas dan social yang agam kinerja karyawan bias menigkat.
3. Dalam peningkatan kinerja karyawan, suatu lingkungan kerja perlu diperhatikan guna menjaga keefektifan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. melalui perbaikan lingkungan kerja,alangkah baiknya manager perusahaan meningkatkan dan menanamkan sifat pemeliharaan lingkungan kerja. Sehingga dapat memberi dampak baik dalam kesadaran karyawan untuk memelihara lingkungan kerja.

